

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila sebuah perusahaan memiliki aset, salah satu aset perusahaan yang berperan penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan hendaknya dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasikan suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2012:5), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan perantara tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh organisasi adalah adanya niat keluar para karyawannya atau *turnover intentions* yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi di tempat karyawan bekerja. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi

organisasi, antara lain menciptakan ketidakstabilan organisasi, menurunnya kualitas pelayanan dan meningkatnya biaya perekrutan-seleksi, serta pelatihan. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Niat untuk keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan pada organisasi lain disebabkan antara lain oleh ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tanggapan afektif atau perasaan seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Definisi ini menunjukkan kepuasan kerja bukan aspek tunggal. Seseorang merasa puas terhadap suatu aspek tetapi merasa tidak puas terhadap suatu aspek atau beberapa aspek yang lainnya (Kreitner and Kinicki, 2010). Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Sementara itu, menurut Wood *et al.* (1998) Kepuasan Kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan, yang merupakan respon emosional terhadap tugas seseorang serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Secara sederhana Kepuasan Kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya.

Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung akan bertahan dalam organisasi, sedangkan karyawan yang merasakan adanya ketidakpuasan

akan meningkatkan niatnya untuk keluar dari organisasi. Pada akhirnya evaluasi terhadap berbagai alternatif peluang kerja akan menentukan terjadinya *turnover* karena karyawan yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan pekerjaan yang lebih memuaskan di tempat lain. Penelitian Mita dan Adnyana (2015), yang juga meneliti variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Sulastri Irbayuni (2012), menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Menurut Wati (2013) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga penerimaan yang kuat terhadap tujuan–tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi. Keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut pemerintah daerah yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan pemerintah daerah yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu.

Dengan kata lain, Komitmen Organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Menurut Lee dan Marthur, karyawan dengan Komitmen Organisasional tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut (Riady, 2009), bangga terhadap perusahaan, merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan, menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk bekerja, mau berkorban demi kebaikan perusahaan.

Aspek lainnya terkait dengan *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Cohen dan Ronit (2007) menyatakan bahwa komitmen keberlanjutan memiliki hubungan dengan *turnover intention*, karena terkait dengan biaya yang dikeluarkan. Dalam dunia bisnis, komitmen organisasi merupakan isu yang sangat penting, dan oleh karenanya perusahaan memasukkan unsur komitmen organisasi sebagai salah satu seseorang untuk dapat bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Hasil penelitian Jehanzeb et al. (2013) menunjukkan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Seseorang yang memperoleh kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan, maka komitmen yang dimilikinya pun akan tinggi terhadap perusahaan tersebut (Hsiao dan Chen, 2012). Tingginya tingkat komitmen dukungan karyawan dan pengembangan komitmen karyawan pada perusahaan akan mengurangi *turnover intention* (Hussain dan Asif, 2012).

Turnover Intention karyawan juga terjadi pada PT. Tridaya Energi Semesta yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan proyek-proyek pembangunan (kontraktor). PT. Tridaya Energi Semesta didirikan pada tahun 2013. Pada awalnya PT. Pelindo mendapat tugas dari pemerintah

untuk mengerjakan konstruksi kapal dalam jumlah yang sangat besar. Akan tetapi PT. Pelindo tidak sanggup untuk mengerjakan beberapa kapal dalam jumlah yang sangat besar tersebut. Oleh karena itu PT. Pelindo membuka tender bagi perusahaan-perusahaan swasta untuk membantu pemerintah dalam pembuatan konstruksi kapal dan pada saat itu tender tersebut dimenangkan oleh PT. Dumas. Pada saat pembuatan konstruksi kapal sedang berjalan PT. Dumas mengalami kendala di beberapa aspek. Oleh karena itu PT. Dumas membuka tender kembali kepada perusahaan swasta dalam hal konstruksi kapal dan pada akhirnya dimenangkan oleh PT. Tridaya Energi Semesta dan dikerjakan mulai awal tahun didirikan.

Turnover intention yang terjadi pada perusahaan ini cukup mengundang perhatian, karena perusahaan ini terhitung perusahaan yang sedang dalam tahap pengenalan mulai tahun 2013 – 2016. Dalam tahap tersebut, perusahaan ini malah mengalami penurunan karyawan yang signifikan.

Berikut adalah data *turnover intention* karyawan PT. Tridaya Energi Semesta Surabaya tahun 2013 – 2016, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 1.1 Data *Turnover Intention* Karyawan Bagian Produksi PT. Tridaya Energi Semesta Surabaya Tahun 2013 – 2016

Tahun	Jml. Kary.	<i>Turnover Intention</i>			
		Masuk	%	Keluar	%
2013	65	0	0	0	0
2014	65	0	0	3	4.6
2015	62	0	0	5	8
2016	57	0	0	2	3.5
Total	55	0	0	10	16.1

Sumber: HRD PT. Tridaya Energi Semesta Surabaya Tahun 2013 - 2016

Dapat dilihat pada tabel 1.1 bahwa jumlah *turnover intention* karyawan pada periode 2013 – 2016 sebesar 10 orang karyawan dengan persentase 16.1%, dan sampai saat ini karyawan PT. Tridaya Energi Semesta Surabaya berjumlah 55 orang karyawan. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa intensitas tertinggi *turnover intentions* karyawan berada pada periode 2015 sebesar 5 orang karyawan dengan persentase 8%. Dalam periode 2015, produksi pada PT. Tridaya Energi Semesta tidak dapat mencapai target lagi karena meningkatnya *turnover intentions* karyawan sebanyak 5 orang karyawan dengan persentase 8% tersebut. Dan pada periode 2016 PT. Tridaya Energi Semesta mengalami peningkatan jumlah *turnover intention* karyawan pada periode I sebesar 2 orang karyawan dengan persentase 3.5%. Pihak Manajer PT. Tridaya Energi Semesta merasa karyawan tidak berkomitmen lagi pada perusahaan tersebut, oleh karena itu perusahaan PT. Tridaya Energi Semesta membuka kembali *open recruitment* karyawan pada tahun 2017 untuk memperbaiki masalah yang ada pada tahun 2014 – 2016.

Berikut disajikan juga data mengenai absensi kerja karyawan bagian produksi PT. Tridaya Energi Semesta Surabaya, sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Tridaya Energi Semesta Surabaya Tahun 2013 – 2016

Tahun	Jml. Kary.	Hari Kerja	Absensi					Total (%)
			Cuti	Sakit	Ijin	Alpha	Jml.	
2013	65	357	0	2	4	9	15	4.20%
2014	65	357	1	4	7	10	22	6.16%
2015	62	357	3	6	9	14	32	8.96%
2016	57	358	2	4	6	9	21	5.86%
Total	55	1429	6	16	26	42	90	25.18%

Sumber: HRD PT. Tridaya Energi Semesta Surabaya Tahun 2013 - 2016

Berdasarkan tabel 1.2 di atas bahwa absensi kerja karyawan produksi PT. Tridaya Energi Semesta Surabaya pada tahun 2013 – 2016 dimana total kehadiran karyawan (sakit, ijin dan alpha) pada tahun 2013 sebesar 15 total (sakit, ijin dan alpha) atau sekitar 4.20%. sedangkan di tahun 2014 jumlah absensi mulai meningkat sebesar 22 total (sakit, ijin dan alpha) atau sekitar 6.16%. Kemudian semakin meningkat di tahun 2015 sebesar 32 total (sakit, ijin dan alpha) atau sekitar 8.96%. kemudian di tahun 2016 sebesar 21 total (sakit, ijin dan alpha) atau sekitar 5.86%.

Adanya masalah yang timbul ini disebabkan oleh adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Salah satu indikasi dari menurunnya tingkat kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuk karyawan (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja karyawan. Mangkunegara, (2007:117).

Salah satu sasaran penting manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para anggota organisasi yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2003:132). Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercemin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Semakin puas mereka bekerja

dalam suatu organisasi, makin kecil *turnover intention* karyawan dalam perusahaan, sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan tingginya *turnover intention*. (Ratnawati dan Manurung, 2012)

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif pada komitmen awal sebelum memasuki perusahaan dan akan berpengaruh pada komitmen berikutnya. Ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkatkan komitmen organisasi. Karyawan yang terpenuhi kepuasan kerjanya dapat diartikan bahwa komitmen organisasinya sangat tinggi dan cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Berdasarkan uraian di atas bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang meningkat maka akan menurunkan *urnover intentions* kerja karyawan dari perusahaan.

Pada karyawan PT. Tridaya Energi Semesta yang tidak memiliki kepuasan kerja akan berpikir ulang apakah akan mempertahankan dirinya di dalam organisasi atau keluar untuk mencari pekerjaan lain untuk memenuhi apa yang selama ini menjadi keinginannya. Kepuasan kerja tersebut akan menjadi alasan yang kuat bagi karyawan apakah akan bertahan atau meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers dalam Kuntjoro, 2002).

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh pada niat keluar. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi kepada organisasi kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi daripada karyawan yang relative tidak berkomitmen (Joiner dalam Chiu, *et al.*, 2005).

Jadi perusahaan yang mengerti apa yang dibutuhkan karyawan akan lebih mempunyai kesempatan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan sesuai dengan yang direncanakan oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi niat keluar secara internal dan eksternal (Chiu *et al.*, 2005).

Berdasarkan uraian diatas bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang meningkat maka akan menurunkan *turnover intentions* kerja karyawan dari perusahaan dan sebaliknya jika komitmen organisasi menurun maka akan meningkatkan *turnover intention* kerja karyawan dari perusahaan.

Karyawan PT. Tridaya Energi Semesta yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan bekerja semaunya karena adanya rasa tanggung jawab dan kesadaran sebagai bagian dari perusahaan. Komitmen tersebut akan menimbulkan rasa keterikatan sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan dan akan menjadi alasan untuk bertahan atau keluar dari organisasi.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antar variabel *turnover intention*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Tridaya Energi Semesta dengan mengambil judul: **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION**

KARYAWAN PADA PT. TRIDAYA ENERGI SEMESTA SURABAYA TAHUN 2013 – 2016”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan PT. Tridaya Energi Semesta Surabaya ini adalah:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Tridaya Energi Semesta Surabaya?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Tridaya Energi Semesta Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Tridaya Energi Semesta Surabaya?
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Tridaya Energi Semesta Surabaya?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta *turnover intention* yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak perusahaan PT. Tridaya Energi Semesta Surabaya.

3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.